



ACUERDO 001 DE 2026 (30 DE ABRIL)

"Por el cual se actualiza y compila el Reglamento Interno de Trabajo de UNINAVARRA"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las consignadas en el Acuerdo 005 de 2011 del Consejo Superior, y

CONSIDERANDO

Que, el artículo 30° del Acuerdo 005 de 2011 – Estatuto General de UNINAVARRA – define al Consejo Superior como el máximo órgano de dirección de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA.

Que, según lo dispuesto en el literal d) del artículo 32° del Acuerdo 005 de 2011 – Estatuto General-, es función del Consejo Superior expedir y reformar los reglamentos, estudiantil, docente, de bienestar universitario, y lo demás reglamentos que se requieran para la buena marcha institucional, previo concepto favorable de la Asamblea de Fundadores.

Que, el Congreso de Colombia expidió la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, mediante la cual, se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

Que, en la precitada Ley, el Congreso de Colombia establece que el empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a su entrada en vigencia, esto es, a más tardar el 24 de junio de 2026.

Que, luego de efectuar una revisión minuciosa al contenido del Acuerdo 006 del 20 de junio de 2017 expedido por el Consejo Superior – Reglamento Interno de Trabajo –, vigente hasta la fecha de expedición del presente Acuerdo, se evidenció la necesidad de realizar la modificación y/o actualización del mismo, de conformidad con la normatividad actual que le es aplicable.

Que la Asamblea de Fundadores en sesión ordinaria del 31 de marzo de 2026, según Acta 001, otorgó concepto favorable a la propuesta de actualización y compilación del Reglamento Interno de Trabajo de UNINAVARRA.

Que en virtud de lo anterior, el Consejo Superior en sesión ordinaria del 30 de abril de 2026, según Acta 002, luego de estudiar la propuesta presentada y de realizar algunos ajustes, resolvió unánimemente su aprobación.



En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO ÚNICO. Actualizar y compilar el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Navarra - UNINAVARRA, así:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA – UNINAVARRA

DEL EMPLEADOR;

El Empleador es una Institución de Educación Superior, con personería jurídica de derecho privado y sin ánimo de lucro, que se denomina FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA – UNINAVARRA. NIT. 900.480.042–2, con domicilio principal en la ciudad de Neiva – Huila en la calle 10 N° 6 – 41.

El presente Reglamento es adoptado en perfecta armonía con los valores, principios, políticas y objetivos declarados por UNINAVARRA en sus Estatutos, en el Proyecto Educativo Universitario, así como en el Plan de Desarrollo. Para la elaboración de dicho instrumento se contó con la efectiva participación de sus colaboradores.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA – UNINAVARRA, con NIT 900.480.042-2 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Institución Universitaria, en todas sus dependencias establecidas en la ciudad de Neiva o en cualquier otra ciudad del país, como todos sus colaboradores. Este Reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo, celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones en contrario, que solo pueden favorecer al trabajador.

Lo no contenido en el presente Reglamento se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas complementarias, por lo que con el fin de que se tenga un fácil acceso a este, se omite la transcripción de las normas legales que regulan los temas señalados en el artículo 108 del C.S.T, citando en su lugar la norma que los regula, teniendo en cuenta que los Reglamentos Internos de Trabajo tienen como objeto determinar las condiciones de trabajo a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores, cuando estas no se encuentren debidamente reguladas por la Ley.

En caso de existir modificaciones normativas durante la vigencia del presente Reglamento, estas se entenderán incorporadas al mismo en lo pertinente, sin que sea necesario modificarlo de manera inmediata para incluirlas.



Parágrafo 2. Todo aspirante a trabajar en **UNINAVARRA** deberá practicarse los exámenes médicos pre-ocupacionales y las ayudas diagnósticas que el médico recomiende para efectos de verificar las aptitudes del colaborador, tanto físicas como síquicas para el desempeño del cargo para el cual se le pretende contratar.

Los gastos en los exámenes médicos y demás pruebas de aptitudes y de personalidad que la Institución considere conveniente, estarán a cargo de ésta. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no continuar con el proceso de selección o celebración del contrato.

Lo anterior, sin perjuicio de la prohibición de práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la colaboradora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Parágrafo 3. Corresponderá al Inspector del Trabajo o del Ente Territorial Local, expedir por escrito la autorización de trabajo para los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, previa solicitud de sus padres y con el acompañamiento de UNINAVARRA. De cualquier forma, el procedimiento se ceñirá a lo dispuesto en los artículos 113 y siguientes de la Ley 1098 de 2006 o las normas que la modifiquen, complementen o sustituyan.

Parágrafo 4. Con el ánimo de mantener el orden, la independencia y evitar posibles alteraciones en el normal desarrollo de las funciones, se establece por política interna de la Institución, la no vinculación del cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, de los colaboradores ya vinculados en la Fundación Universitaria Navarra.

Solo ante circunstancias excepcionales, el Presidente de la Fundación Universitaria Navarra, podrá autorizar la vinculación de personas que tengan alguno de los tipos de parentesco con algún otro colaborador de la Institución, atendiendo a razones exclusivamente de mérito, trayectoria, formación especializada y prestigio del personal a vincular

Artículo 3. Periodo de prueba. La Institución una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de UNINAVARRA, las aptitudes del colaborador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Artículo 4. Estipulación del periodo de prueba. El Periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 5. Duración máxima de periodo de prueba. El Periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses, pudiéndose estipular un tiempo menor, o inclusive darlo por terminado antes de su vencimiento.



Parágrafo 1. En los contratos de trabajo a término fijo y en los contratos por duración de la obra o labor, cuya duración sea inferior a un (1) año, el Periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Parágrafo 2. Cuando entre UNINAVARRA y el colaborador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del Periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

Parágrafo 3. Cuando el Periodo de prueba se pacte por un tiempo inferior a los límites antes señalados, la Institución y el colaborador podrán prorrogar éste antes de su vencimiento, sin que el tiempo total del Periodo de prueba sea mayor a los límites indicados.

Artículo 6. Efecto jurídico del Periodo de prueba. Durante el Periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin lugar a indemnización, en todo caso, la facultad del empleador no podrá desconocer los derechos fundamentales del trabajador.

Parágrafo. Los colaboradores en Periodo de prueba gozan de todas las prestaciones establecidas por el ordenamiento jurídico. Para efectos de antigüedad, el tiempo de servicio se cuenta desde la iniciación del periodo de prueba.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 7. Trabajadores accidentales o transitorios. No hacen parte propiamente de la planta de personal de la Institución, sino que se tratan de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de UNINAVARRA los cuales tendrán derecho al pago de derechos prestacionales que le correspondan conforme a la ley.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO REMUNERADO OBLIGATORIO

Artículo 8. Jornada de Trabajo. Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo que el colaborador debe destinar para prestarle al empleador el servicio pactado en el contrato de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo en la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA, será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, la cual, se cumplirá en los horarios que señale la Institución atendiendo a las necesidades de prestación del servicio. Sin embargo, la Institución Universitaria podrá modificar los turnos y horarios de trabajo según las necesidades de los servicios y respetando el límite máximo de trabajo de cuarenta y dos (42) horas a la semana con un (1) día de descanso, dando el aviso previo al colaborador.



Parágrafo transitorio: Desde la fecha de expedición del presente Reglamento y hasta el 15 de julio de 2026, la duración máxima de la jornada de trabajo en la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA- será de cuarenta y cuatro (44) horas, según lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 referente a la reducción gradual de la jornada laboral.

Artículo 9. Horarios de trabajo. Los horarios de trabajo para el desarrollo de las labores de UNINAVARRA, se ajustarán a los parámetros que se enuncian a continuación y los mismos serán susceptibles de modificación por parte de UNINAVARRA, según las necesidades de prestación del servicio por parte de la Institución:

1. Horario de trabajo – Personal administrativo. Se contemplan los siguientes parámetros para la fijación de la jornada utilizada como horario de entrada y salida para el personal administrativo:

Los días laborales para el personal administrativo serán de lunes a domingo, de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. para lo cual, se organizarán los respectivos horarios, sin sobrepasar la jornada máxima legal y contando con un día de descanso remunerado.

2. Horario de trabajo – Profesores. Se contemplan los siguientes parámetros para la fijación de la jornada utilizada como horario de entrada y salida para los docentes:
 - a. Los días laborales para los profesores serán de lunes a domingo.
 - b. Los horarios de trabajo se determinarán de acuerdo con las actividades académicas programadas por la Institución.

Parágrafo 1. En todo caso, los horarios de trabajo de los colaboradores podrán modificarse unilateralmente por UNINAVARRA para ajustar los mismos a las necesidades del servicio, en consideración a la especial actividad que ejecuta la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA, respetando en todo caso la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021 y en este caso dará el aviso previo al colaborador.

Parágrafo 2. La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El colaborador debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo.

La Institución no podrá, aún con el consentimiento del colaborador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.



Parágrafo 3. No hay lugar a reconocimiento de horas extras en los siguientes casos:

1. Para los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo,
2. Para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, o de simple vigilancia, siempre y cuando el colaborador resida en el mismo lugar del trabajo.

En los términos legales y anteriormente anotados, los colaboradores que se encuentren en las anteriores categorías deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera de la jornada laboral constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración.

Parágrafo 4. Entre UNINAVARRA y el colaborador se podrá acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

Parágrafo 5. UNINAVARRA y el colaborador podrán acordar que la jornada máxima semanal de trabajo se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de las horas de la jornada máxima semanal dentro de la jornada ordinaria.

Artículo 10. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los colaboradores. Según el horario de trabajo y la naturaleza de éste, el tiempo de descanso no se computará en la jornada.

Artículo 11. Horario especial para madres y padres cabeza de familia. Las mujeres y hombres cabeza de familia y que tengan a su cargo, en forma permanente, hijos entre cero (0) a cinco (5) años tendrán derecho a flexibilizar su jornada laboral, previa concertación con la Dirección de Gestión de Talento Humano, cumpliendo en todo caso la totalidad de su jornada laboral.

Parágrafo 1º. La anterior disposición aplica solamente a los colaboradores o profesores que tengan una jornada laboral equivalente a tiempo completo.

Parágrafo 2º. El (la) profesor (a) que se encuentre en las condiciones descritas en la norma podrá acogerse a la misma, siempre y cuando no se afecten las horas de clase programadas para el respectivo periodo académico.



Parágrafo 3º. Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares, el beneficiario de esta medida, deberá comunicar de inmediato a la Dirección de Gestión de Talento Humano, y retomar el horario normal de la Institución.

Parágrafo 4º. Esta disposición solamente aplica para aquellos casos en los que el hijo y/o la hija (s) a cargo se encuentren estudiando y su horario de ingreso y salida le impidan acatar la jornada laboral establecida por la Fundación Universitaria Navarra.

Artículo 12. Requisitos para solicitar el horario especial para madres y padres cabeza de familia. Quien pretenda ser beneficiado de lo dispuesto en el artículo anterior, deberá solicitarlo ante la Dirección de Gestión de Talento Humano, aportando copia de los siguientes documentos:

1. Registro civil del(la) hijo(a) o hijos
2. Declaración extra - juicio de ser madre o padre cabeza de familia.
3. Certificado del instituto educativo o guardería donde el hijo (a) se encuentre matriculado, con indicación del horario de ingreso y salida.

La Dirección de Gestión de Talento Humano, acordará la flexibilización de la jornada laboral con efectos para cada periodo académico; si pretende continuar acogido con esta medida, deberá aportar en cada periodo académico los documentos aquí consignados. En todo caso, la aceptación de la flexibilización del horario laboral estará condicionado a las necesidades institucionales y la salvaguarda de la buena marcha institucional.

CAPÍTULO V

TRABAJO ORDINARIA, NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

Artículo 13. Trabajo diurno y nocturno. De acuerdo con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 y demás que lo sustituyan o complementen, el trabajo diurno y nocturno será:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 14. Trabajo suplementario o de horas extras. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que excede la máxima legal.

Parágrafo 1. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, doce (12) horas totales en la semana. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder los límites señalados.



Parágrafo 2. La Institución adoptará un formato para el registro del trabajo suplementario laborado por cada colaborador en el que se mencione el nombre de éste y la actividad desarrollada, así como el número de horas laboradas con precisión de si son diurnas o nocturnas.

Parágrafo 3. La Institución sólo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo autorice a sus colaboradores, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

Parágrafo 4. No se podrá por parte de los colaboradores realizar el cobro de horas extras, por haberse realizado el registro de ingreso antes o después de la hora establecida para la jornada laboral, pues para que estas procedan, deben estar previamente autorizadas por el empleador de acuerdo con el procedimiento que defina la Gestión de Talento Humano.

Artículo 15. Tasas y liquidación de recargos. Estos serán los establecidos por la Ley, así:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el presente numeral.

Parágrafo 1. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro de los aquí señalados.

Parágrafo 2. Los recargos aquí estipulados se entenderán modificados o actualizados en los porcentajes que determine la Ley, cuando existan modificaciones sobre los mismos.

Parágrafo 3. Transitorio. El recargo del 100% del día de descanso obligatorio tendrá una implementación gradual, como lo señala el artículo 14º de la Ley 2466 de 2025

Artículo 16. Periodo de pago del trabajo suplementario o de horas extras. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario, esto es, en mensualidades vencidas de acuerdo con la forma de pago establecida en el contrato laboral suscrito.



CAPÍTULO VI DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y FESTIVOS

Artículo 17. Descanso semanal obligatorio y festivos. Serán de descanso remunerado obligatorio, el día pactado entre el colaborador y UNINAVARRA como día de descanso o los domingos y los días que según la Ley son de fiesta de carácter civil o religioso.

El descanso tendrá una duración de veinticuatro (24) horas.

1. Los colaboradores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso; primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. No obstante, el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan el lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades coincidan con el domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el colaborador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo 1. Por regla general para los colaboradores administrativos, se entenderá como día de descanso obligatorio el domingo de cada semana, excepto cuando existan jornadas laborales semanales que incluyan el domingo dentro de su jornada laboral ordinaria, caso en el cual, el día de descanso obligatorio será el sábado de esa misma semana.

Cuando por necesidad del servicio, los horarios y días de trabajo ordinaria varíen durante el mes, desde la Gestión de Talento Humano, el jefe inmediato y el colaborador pactarán previamente el día de descanso remunerado de la semana.

Parágrafo 2. Tratándose de profesores, el día de descanso obligatorio semanal será el que se establezca en la programación de su agenda académica y, por ende, de presentarse cambios en el calendario previamente establecido con ocasión a la programación académica, la Dirección del Programa informará oportunamente a Gestión de Talento Humano el día en que el colaborador podrá tomar el respectivo día de descanso dentro de esa misma semana.



Parágrafo 3. Cuando el colaborador o profesor por necesidad del servicio labore en días de descanso obligatorio, su remuneración será reconocida en los términos establecidos en la normatividad laboral vigente.

Parágrafo 4. El trabajo en día de descanso semanal obligatorio es ocasional cuando el colaborador labora hasta dos (2) días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario; y, es habitual, cuando el mismo labore tres (3) o más días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario.

Artículo 18. Condiciones para la remuneración. La Institución sólo estará obligada a remunerar el descanso semanal obligatorio a los colaboradores o profesores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Institución.

Parágrafo 1. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Parágrafo 2. No tiene derecho a la remuneración por laborar en descanso semanal obligatorio el colaborador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de UNINAVARRA, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

Parágrafo 3. Para los efectos de la remuneración del descanso semanal obligatorio, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el colaborador.

Parágrafo 4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso semanal obligatorio y en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 5. En todo sueldo, sea quincenal, semanal o mensual, se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio remunerarlo.

Parágrafo 6. La remuneración correspondiente al descanso remunerado obligatorio en los días de fiesta se liquidará como para el descanso semanal obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 19. Remuneración por el trabajo en días de descanso semanal obligatorio y festivos. El trabajo que se realice en días de descanso semanal obligatorio y días festivos se remunerará con un porcentaje sobre el valor del trabajo ordinario diurno sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, así:



- 1.1.** A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- 1.2.** A partir del primero de julio de 2027, se incrementará de manera definitiva el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

Si con el día de descanso semanal obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el colaborador al recargo, si trabaja ese día.

Parágrafo 1. El colaborador que labore ocasionalmente en día de descanso semanal obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero señalada en el presente artículo, a su elección, sin perjuicio de lo que corresponda por su día de descanso.

Parágrafo 2. El colaborador que labore habitualmente en día de descanso semanal obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el presente artículo.

Parágrafo 3. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para UNINAVARRA, deben trabajar el día de descanso semanal obligatorio y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme lo previsto para el trabajo en días de descanso, salvo estipulación de una jornada especial que exceptúe dicho pago.

Artículo 20. Formas del descanso semanal compensatorio. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del día de descanso semanal obligatorio, hasta el medio día o las trece horas (1 p.m.) del lunes o día siguiente al del descanso.

Parágrafo. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del colaborador.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 21. Duración. Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 22. Época de vacaciones. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Institución Universitaria tiene que dar a conocer al colaborador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones y el periodo que abarca.



Parágrafo 1. Las vacaciones que se concedan podrán ser colectivas o individuales.

Parágrafo 2. La Institución puede determinar para todos o parte de sus colaboradores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Parágrafo 3. Si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al colaborador que complete el año de servicio que las causa, pero sí que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el colaborador pretender que se le otorgue un nuevo periodo de descanso y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional.

Parágrafo 4. La Institución llevará un registro de vacaciones en el que se indicará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que disfruta el periodo de vacaciones (inicio y terminación) y la remuneración de las mismas.

Parágrafo 5. Los colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

Artículo 23. Interrupción. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 24. Acumulación. En todo caso, el colaborador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de colaboradores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, previo acuerdo entre el colaborador y UNINAVARRA.

Si el colaborador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

Artículo 25. Compensación en dinero de las vacaciones. La Institución y el colaborador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del mismo, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato terminare sin que el colaborador hubiere disfrutado del periodo de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá de manera proporcional al tiempo laborado.



En todo caso para la compensación en dinero de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el colaborador; en caso de que el salario sea variable se liquidará de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 26. Remuneración de las vacaciones. Durante el periodo de vacaciones el colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, pero no entrará en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario y de horas extras.

CAPÍTULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27. Permisos y licencias. La Fundación Universitaria Navarra de conformidad con las disposiciones legales, concederá a sus colaboradores los permisos o licencias necesarias para:

1. El ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero, escrutador, entre otros.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a UNINAVARRA, en caso de aplicar, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Institución.
5. Asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Licencia por luto.
7. Asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
8. Atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
9. Llegado el caso, otorgar permiso para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.



10. Licencia para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
11. Licencia de maternidad a la trabajadora en estado de embarazo, a partir de una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto.
12. Licencia de paternidad de dos (2) semanas.

Artículo 28. Condiciones. En los casos señalados en el artículo anterior, el colaborador deberá dar aviso a la Dirección de Gestión de Talento Humano, para efectos de conceder el permiso o licencia, por lo tanto, la concesión de éstos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Ejercicio del sufragio. En caso de ser necesario el desplazamiento del colaborador dentro de su jornada de trabajo para el ejercicio del sufragio, la Institución otorgará el permiso correspondiente siempre y cuando el mismo, dé el aviso a la Dirección de Gestión de Talento Humano o al jefe inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Todo Colaborador que ejerza su derecho al sufragio, disfrutará de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, previa presentación del certificado electoral. El descanso compensatorio deberá ser disfrutado en el mes siguiente al día de la votación, en la fecha que acuerde el colaborador con la Dirección de Gestión de Talento Humano y su jefe inmediato.

2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero o escrutador, entre otros. La Institución concederá al colaborador que fuere nombrado como jurado de votación, clavero o escrutador, el permiso correspondiente para ejercer las labores de dicho cargo, de acuerdo con el aviso que dé a su jefe inmediato o a la Dirección de Gestión de Talento Humano con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Todo colaborador que desempeñare el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día que acuerde el colaborador con la Dirección de Gestión de Talento Humano y su jefe inmediato.

El colaborador que desempeñe cargo de clavero y escrutador, que preste sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo, tendrá derecho al beneficio de un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio. La fecha de disfrute del descanso será acordada entre el colaborador, la Dirección de Gestión de Talento Humano y/o su jefe inmediato.



En todo caso el aviso al jefe inmediato o a la Dirección de Gestión de Talento Humano, se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

3. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada. En virtud de este Reglamento se entenderá por grave calamidad doméstica todo suceso familiar hasta el 3° grado de consanguinidad, 2° de afinidad o 1° civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del colaborador, en la cual puedan verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

Entre otras, constituyen situaciones de grave calamidad doméstica, la grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano del colaborador (hijo, hija, padre, madre, hermano(a), cónyuge o compañero(a) permanente), el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del colaborador o de su núcleo familiar por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación, terremoto, entre otros; y demás situaciones similares de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del colaborador, que lo obligue a atender prioritariamente la emergencia personal o familiar.

Una vez el colaborador de aviso a su jefe inmediato o a la Dirección de Gestión de Talento Humano de los hechos que constituyen la grave calamidad doméstica, se analizarán los mismos y se decidirá acerca de la concesión del permiso y su duración acorde con las políticas de la Institución.

La oportunidad del aviso a quien corresponda puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

4. Asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas incluyendo aquellos casos relacionados con el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis. En este caso el colaborador deberá dar el aviso con por lo menos (3) días de anticipación a la Dirección de Gestión de Talento Humano y adicionalmente, deberá acreditar ante ésta su asistencia a la cita médica con la constancia respectiva. Tratándose de atención en urgencias, el colaborador podrá suministrar el soporte correspondiente anterior o posterior a su ocurrencia, según lo permitan las circunstancias.

Este permiso es aplicable a los casos que se enmarquen en lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

5. Licencia por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del colaborador o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo grado civil, la Institución le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la



Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el colaborador ante su jefe inmediato dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, y acreditarse ante la Dirección de Gestión de Talento Humano dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al hecho. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

6. Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo. En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, la Institución concederá a sus colaboradores permiso para asistir al entierro, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique el funcionamiento de la Institución. En este caso el aviso a la Dirección de Gestión de Talento Humano o a su jefe inmediato debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
7. Asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. El colaborador deberá dar el aviso con por lo menos (3) días de anticipación a la Dirección de Gestión de Talento Humano con el correspondiente soporte de la citación realizada por el centro educativo o, tratándose de situaciones imprevistas, podrá comunicarlo de manera excepcional posteriormente, según lo permitan las circunstancias.
8. Atender citaciones judiciales, administrativas y legales. El colaborador deberá dar el aviso con por lo menos (3) días de anticipación a la Dirección de Gestión de Talento Humano con el correspondiente soporte de la citación realizada por la autoridad que lo requiere. Salvo que corresponda a una situación imprevista, caso en el cual podrá comunicarlo de manera posterior.
9. Comisiones sindicales inherentes a la organización. La Institución Universitaria, en tal caso, concederá a sus colaboradores permiso para participar en comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique el funcionamiento de la Entidad. El colaborador deberá dar aviso con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
10. Licencia para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad en estado de vulnerabilidad especial. La Institución otorgará una licencia remunerada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), al colaborador cotizante al sistema general de seguridad social en salud, que detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal. El otorgamiento de la licencia que establece la presente Ley a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes. Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden la Institución y el (la) colaborador(a).



El (la) colaborador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con la Institución, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones. Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia remunerada aquí descrita.

Para que proceda la licencia remunerada de diez (10) días hábiles, el (la) colaborador(a) deberá aportar a la Dirección de Gestión de Talento Humano la certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico. Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el (la) trabajador (a) realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad.

- 11.** Licencia de maternidad a la trabajadora en estado de embarazo será de dieciocho (18) semanas. De acuerdo con la prescripción del médico tratante, la semana anterior probable al parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente, de igual forma según lo ordenado por el médico se podrá otorgar con dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto.

Estas semanas se descontarán de las 18 de semanas de licencia remunerada. La licencia remunerada de la que habla este numeral es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

- 12.** Licencia de paternidad. El colaborador que se convierta en padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, lo cual, deberá acreditarse ante Gestión de Talento Humano con los soportes establecidos normativamente para que le sea reconocida.

Parágrafo. La Institución en las situaciones previstas en el presente artículo, no podrá descontar del salario del colaborador ni obligar a éste a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, el tiempo otorgado a éste.

Artículo 29. Otros permisos. De presentarse la necesidad de que el colaborador deba ausentarse de su lugar de trabajo por cualquier causa distinta de las previstas en el artículo anterior, el mismo deberá diligenciar el formato de solicitud de permiso y allegarlo a la Dirección de Gestión de Talento Humano con una antelación no inferior a tres (3) días al momento de su otorgamiento; sin embargo, la concesión del permiso será facultativo, en atención a las necesidades institucionales y de conformidad con las circunstancias que rodean la solicitud. En todo caso, el colaborador no podrá ausentarse de su jornada laboral sin haber sido aprobado expresamente el respectivo permiso por el medio oficial de comunicación establecido por la institución.



Para otorgar el permiso se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. La Dirección de Gestión de Talento Humano, a discreción y de acuerdo con las necesidades institucionales, podrá otorgar permiso remunerado hasta por dos (2) días consecutivos, siempre y cuando el colaborador compense estos días dentro de la semana siguiente a su otorgamiento.
2. Si el permiso solicitado por el colaborador es de más de (2) días consecutivos, podrá otorgarse sin remuneración los siguientes días solicitados, lo cual estará sujeto a validación previa de necesidad del servicio.

Parágrafo 1. Para efectos de la remuneración mensual, deberá tenerse en cuenta las deducciones contempladas en el artículo 18 del presente Reglamento.

Parágrafo 2. La Institución podrá acordar con el colaborador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo a los colaboradores que certifiquen ante la Dirección de Gestión de Talento Humano el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, sin perjuicio de los términos y condiciones que para su otorgamiento dispone el presente artículo. Lo anterior será reglamentado desde la Gestión de Talento Humano.

CAPÍTULO IX

SALARIO, MODALIDADES, CONDICIONES Y PERIODOS DE PAGO

Artículo 30. Libertad de estipulación del salario y modalidades. La Institución y el colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, variable, por obra o a destajo por tarea, etcétera, o integral, pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente o el que se fije en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Parágrafo 1. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el colaborador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá acordarse por escrito entre éste y la Institución que su remuneración se realice bajo la modalidad de Salario Integral, el cual además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a UNINAVARRA que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.



Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes a éstas tres últimas entidades corresponde al setenta por ciento (70%).

Parágrafo 2. El colaborador con quien se pacte el cambio de salario a salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Parágrafo 3. Tratándose de Contratos de Aprendizaje, el aprendiz recibirá por parte de UNINAVARRA un Apoyo de Sostenimiento Mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia la modalidad de formación sea dual o no.

Artículo 31. Forma de pago. El colaborador y UNINAVARRA acordarán expresamente la forma de pago del salario, la cual puede ser:

1. La totalidad en dinero.
2. Parte en dinero y parte en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el colaborador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario, que la Institución suministre al colaborador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

El salario en especie se valorará expresamente en el contrato de trabajo. A falta de estipulación se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un colaborador devengue el salario mínimo legal mensual vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Artículo 32. A quién se hace el pago. El salario se pagará directamente al colaborador a través de medios electrónicos a la cuenta bancaria acreditada por éste.



Artículo 33. Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.

Artículo 34. Periodos de pago. Los pagos se efectuarán por mensualidades vencidas dentro de los (5) primeros días de cada mes, así:

1. El salario en dinero se pagará por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no podrá ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario del mes en que fueron causados.

CAPÍTULO X

ATENCIÓN EN SALUD, RIESGOS LABORALES, MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL E HIGIENE AMBIENTAL, PRIMEROS AUXILIOS Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIONES DE MEDICINA DEL TRABAJO.

Artículo 35. Protección integral del colaborador. Es obligación de la Institución velar por la salud y la seguridad de los colaboradores a su cargo, y proveer un ambiente de trabajo sano. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del Trabajo, y en Higiene Ambiental y Seguridad Laboral, con el objeto de velar por la protección integral del colaborador.

Parágrafo. Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas: De acuerdo con su Política para la Prevención en el Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco, o teniendo en cuenta que la presencia del colaborador con signos de encontrarse alcoholizado o bajo sustancias psicoactivas dentro de la jornada laboral puede constituir una falta disciplinaria, la Institución podrá realizar la toma de pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas a través de Profesionales en Medicina Ocupacional que posean licencia vigente en Salud Ocupacional, conforme lo estipulan los lineamientos técnicos de las Resoluciones 181 y 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses o la norma que lo modifique, adicione o sustituya, como acciones de prevención de accidentes de trabajo, enfermedad laboral o con fines de que obre como prueba dentro de un eventual proceso disciplinario.

Artículo 36. Atención en salud. Los servicios de salud que requieran los colaboradores se prestarán por las E.P.S, o la entidad que hiciera sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual estén afiliados, en caso de enfermedad o accidente de origen común; o las Administradoras de Riesgos Laborales (en adelante A.R.L), o la entidad que hiciera sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo, a través de la Institución Prestadora de Salud (en adelante I.P.S) o entidad que hiciera sus veces, a la cual estén asignados. En ausencia de la afiliación, estarán a cargo de UNINAVARRA los servicios que requiera el colaborador, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.



Artículo 37. Aviso. Todo colaborador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Dirección de Gestión de Talento Humano, con el propósito de que ésta permita su ausencia en el trabajo y la consiguiente asistencia a la E.P.S, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el colaborador debe someterse.

Si éste no diere aviso en el término indicado en el presente artículo, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 38. Instrucciones y tratamientos. Los colaboradores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena la respectiva E.P.S o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que para todos o algunos de ellos ordenen en determinados casos las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral. El incumplimiento por parte del colaborador a las instrucciones, recomendaciones y/o tratamientos ordenados por su médico tratante, constituyen falta grave y faculta a la Institución para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización de la autoridad administrativa competente, cuando aplique.

Artículo 39. Medidas de Seguridad. Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene UNINAVARRA, para la prevención y control de los riesgos en el ejercicio de sus funciones, así como el manejo de las herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo.

Parágrafo. El incumplimiento por parte del colaborador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica, debidamente difundido entre la comunidad, u oportunamente dado a conocer al colaborador, se cataloga como grave y faculta a la Institución para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo o quien hiciere sus veces, respetando desde luego el derecho de defensa.

Artículo 40. Primeros auxilios en casos de accidentes de trabajo. En caso de accidente de trabajo de inmediato se prestarán los primeros auxilios de acuerdo con lo establecido para el efecto por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Institución o quien hiciere sus veces, e igualmente se evaluará acerca de la necesidad de traslado a la I.P.S adscrita a la A.R.L o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente.

Así mismo, se tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y se dará el aviso oportuno a la A.R.L o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente y a las demás entidades en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano.



Artículo 41. Comunicación de accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el colaborador lo comunicará inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita, a su jefe inmediato y/o a la Dirección de Gestión de Talento Humano, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno. El colaborador deberá informar acerca de la incapacidad que le hubiere sido expedida como consecuencia del accidente en los términos dispuestos por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 42. Información. La Institución Universitaria llevará estadísticas de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de las enfermedades laborales o de los accidentes de trabajo, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNINAVARRA.

Parágrafo. Toda enfermedad laboral o accidente de trabajo que ocurra en la Institución deberá ser informado por ésta a la A.R.L o a la entidad que hiciera sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, y demás instituciones que la Ley establezca, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad o en el plazo establecido por las normas que regulan el tema.

Artículo 43. Remisión normativa. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Institución como los colaboradores, se someterán a las normas pertinentes del Sistema de Seguridad Social Integral que regulen la materia. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

Artículo 44. Incapacidades. En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

1. La simple manifestación del colaborador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada por la Institución como excusa.
2. El colaborador deberá informar a la Institución sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente, y entregar en los términos señalados por UNINAVARRA, en original esta prescripción de incapacidad emitida por la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.
3. La Institución realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el colaborador de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad y el trámite de reconocimiento de la misma se realizará en los términos de la normatividad vigente.



4. Como justificación del colaborador para faltar al trabajo por razones de salud, la Institución sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el colaborador. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano. En caso de no ser necesario la expedición del certificado se acreditará en la forma como lo señalen las normas vigentes.

Parágrafo. Se entenderán como válidos únicamente los certificados de incapacidad o licencias de maternidad que sean expedidos por un prestador de servicios de salud inscrito en el RETHUS, siempre que sea emitida por un médico o profesional de la salud, en cumplimiento de los parámetros legales que regulan la materia.

CAPÍTULO XI

ORDEN JERÁRQUICO DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

Artículo 45. Representantes del Empleador. Entre ellos se encuentran los siguientes colaboradores situados jerárquicamente de manera descendente:

1. Presidente
2. Rector (a)
3. Vicerrectores (as)
4. Secretaria (o) General
5. Decanos
6. Directores y/o Líderes

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS (18) AÑOS

Artículo 46. Labores prohibidas para menores de dieciocho (18) años. La Institución no contratará menores de quince (15) años; se podrá contratar a persona mayores de (15) años y menores de (18), para lo cual se deberá contar con la autorización respectiva emitida por la Oficina del Trabajo, o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

Adicionalmente, en ningún caso la Institución asignará la realización de labores prohibidas por la Ley para jóvenes, adolescentes y niños(as), en especial las contempladas en la Resolución 03597 de 2013.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 47. Obligaciones generales para UNINAVARRA. La Institución Universitaria tiene como obligaciones generales las siguientes:



1. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe.
2. Respetar y brindar un buen trato a sus colaboradores.
3. Brindar a los colaboradores condiciones laborales según lo contemplado en la normatividad vigente, con equidad y justicia, acorde con la dignidad humana.
4. Adoptar medidas tendientes a proteger la salud y la seguridad de los colaboradores a su cargo.
5. Cumplir con las obligaciones en seguridad y previsión de riesgos laborales definidas por la normatividad vigente.
6. Proveer un ambiente de trabajo sano.
7. Implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del Trabajo y en Higiene Ambiental y Seguridad Laboral.
8. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones y periodos convenidos.
9. Afiliar a sus colaboradores al Sistema de Seguridad Social Integral y caja de compensación familiar.
10. En general todas aquellas previstas en la Ley para los empleadores.

Artículo 48. Obligaciones generales para los colaboradores. Los colaboradores de la Institución tienen como obligaciones generales las siguientes:

1. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe.
2. Respetar a sus superiores y cumplir con las órdenes que le sean informadas.
3. Respetar y brindar un buen trato a sus compañeros de trabajo, estudiantes, visitantes y usuarios en general con los cuales la Institución tenga relación.
4. Trabajar en completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, y tener una actitud de trabajo en equipo e integración en la ejecución de sus labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general.
6. Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.
7. Ejecutar los trabajos que les confíen, con honradez, eficiencia, responsabilidad, buena voluntad y disposición.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo jefe inmediato, de manera respetuosa y fundamentada.
9. Ser verídico en todo caso y momento.
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Institución en general.
11. Conocer, promover, difundir y dar estricto cumplimiento en el desarrollo de sus actividades, a lo dispuesto en el presente Reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo, a los estatutos, reglamentos especiales, normas, políticas, procedimientos y en general, cualquier documento y declaración institucional, que tenga establecidos o establezca UNINAVARRA.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar en donde por orden de la Institución deba desempeñar sus labores.



13. Denunciar ante la Institución el traslado de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por UNINAVARRA.
14. Guardar la más estricta reserva de cuanto observe o escuche dentro del lugar de trabajo.
15. Asistir puntualmente al lugar de trabajo según el horario establecido y cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, valga decir desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos o licencias regulados en este Reglamento y concedidos por UNINAVARRA según el procedimiento indicado.
16. Observar con suma diligencia y cuidado las medidas, precauciones, instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, que le indique la Institución para el manejo de herramientas o elementos de trabajo; y observar rigurosamente las normas mínimas de aseo personal, del lugar de trabajo y del equipo asignado.
17. Utilizar todas las prendas y elementos de protección que sean suministrados por la Institución para cumplir con las condiciones de seguridad propias del trabajo.
18. Utilizar los uniformes suministrados por UNINAVARRA.
19. Registrarse al momento del ingreso y salida de la Institución de acuerdo con la jornada de trabajo respectiva a través del biométrico, software o de instrumentos similares que la Institución adopte, con el fin de controlar efectivamente el cumplimiento de los horarios establecidos y en relación a la jornada laboral respectiva.
20. Portar adecuadamente el uniforme que lo identifica como colaborador de UNINAVARRA, si aplica.
21. Mantener siempre excelente presentación personal, de acuerdo con el código de vestuario de UNINAVARRA.
22. Brindar información verídica respecto a hoja de vida, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y demás información solicitada por UNINAVARRA durante el proceso de entrevista y selección.
23. Asistir a los procesos de inducción y reinducción institucional que programe la unidad de Talento Humano y/o el proceso académico o administrativo al cual pertenece el colaborador.
24. Asistir oportunamente a los exámenes médicos ocupacionales que sean programados por UNINAVARRA.
25. Evitar cualquier acto constitutivo de acoso sexual, entendiéndose por este todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Artículo 49. Obligaciones especiales para UNINAVARRA. Son obligaciones especiales de la UNINAVARRA:



1. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores en forma satisfactoria.
2. Suministrar a sus colaboradores instalaciones locativas apropiadas para el oficio, y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, de forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios, dentro de los límites legales, en caso de accidentes o enfermedad.
4. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
5. Fomentar relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo a través de la Dirección de Gestión de Talento Humano y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de UNINAVARRA.
6. Guardar respeto a la dignidad personal del colaborador, a sus creencias y opiniones.
7. Conceder al colaborador los permisos o licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VII de este Reglamento, y de acuerdo con los procedimientos que para el efecto estableciere la Institución.
8. Entregar al colaborador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole de las labores y el salario devengado, e igualmente, ordenar la práctica de un examen médico de retiro y entregarle certificación sobre el particular.
Se considerará que el colaborador desiste voluntariamente o por su culpa, elude, dilata o dificulta el examen, cuando transcurrido cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la información u orden correspondiente. En tal caso, cesa tal obligación para UNINAVARRA.
9. Pagar al colaborador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del colaborador. Si el colaborador prefiere radicarse en otro lugar, la Institución le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del colaborador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre los colaboradores de la UNINAVARRA.
11. Dar a conocer a los colaboradores las políticas y directrices que UNINAVARRA establezca para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.
12. Informar a los colaboradores sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que pueden acarrear por su incumplimiento.
13. Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, en cumplimiento de su Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción en casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual, enmarcado en las acciones



de equidad, inclusión, diversidad e interculturalidad o la norma que lo modifique o sustituya.

14. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, se deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Artículo 50. Obligaciones especiales para los colaboradores. Son obligaciones especiales del colaborador UNINAVARRISTA, y su incumplimiento podrá ser considerado una falta grave que puede conllevar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, las siguientes:

1. Realizar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se le asigne, en los términos estipulados.
2. Abstenerse de utilizar los recursos y el nombre de la Institución Universitaria o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o el de terceros.
3. Proteger y utilizar adecuadamente la información confidencial; esta información no podrá ser utilizada para intereses o fines propios o de terceros.
4. Guardar la debida reserva de la información de UNINAVARRA catalogada como información confidencial.
5. Suministrar de manera clara, confiable, completa y oportuna la información requerida para un buen desarrollo del control interno, de las labores de auditoría interna y de la revisoría fiscal en ejercicio de sus funciones.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Actuar en todo momento de acuerdo con los intereses de UNINAVARRA, buscando siempre el beneficio de ésta; así como abstenerse de realizar alguna actividad que vaya en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos de la Institución, o que contraríe cualquier reglamentación establecida por la misma.
9. Declarar, ante la Secretaría General de la Institución Universitaria, Decano y/o Director respectivo, en el momento de su ocurrencia, alguna de las posibles situaciones de conflicto de intereses con UNINAVARRA.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas o los trabajos por realizar a cargo de UNINAVARRA.
11. Acatar las instrucciones, recomendaciones y/o tratamientos ordenados por el médico tratante cuando le sean ordenadas por su EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente y hayan sido presentadas ante la Dirección de Gestión de Talento Humano como justificación de ausencia en su sitio de trabajo.
12. Acatar las medidas para la prevención y control de riesgos laborales, que prescriben las autoridades del ramo o el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo de UNINAVARRA o quien hiciere sus veces o los respectivos reglamentos, políticas, directrices y demás instrumentos.



13. Registrar en las oficinas de la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Institución, su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra, así como hechos que generen cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos; con el fin de que UNINAVARRA pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. En caso de cualquier comunicación que se dirija al colaborador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el colaborador tuviere registrada en la Institución.
14. Observar estrictamente lo establecido por UNINAVARRA para la solicitud de permisos o licencias, y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
15. Portar siempre el carné de identidad que otorga UNINAVARRA en las instalaciones de ésta y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Institución por razones de control.
16. Someterse a los controles y medidas de seguridad indicados por UNINAVARRA.
17. Asistir con puntualidad y disposición a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción o perfeccionamiento organizados e indicados por UNINAVARRA, dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o se le indique participar.
18. Asistir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Institución o sus representantes.
19. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
20. Prestar sus servicios de manera, cuidadosa, amable y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
21. Cumplir las normas legales sobre tránsito de automotores en el caso de los conductores de UNINAVARRA.
22. Permanecer alerta y en perfectas condiciones físicas siempre y en todo momento para la vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de la UNINAVARRA y mantenerse siempre en el lugar de trabajo asignado, en el caso del personal de vigilancia de la Institución.
23. Realizar un uso adecuado de los materiales, enseres e instalaciones de UNINAVARRA.
24. Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor.
25. Informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue UNINAVARRA al colaborador en virtud de sus labores.
26. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan a acuerdos entre colaboradores y UNINAVARRA, o cuando la Institución los hubiere comunicado oportunamente.
27. Comunicar a la Institución sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes, superiores o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.
28. Sustener una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.



29. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo, en relación con sus estudiantes.
30. Cumplir con el horario establecido por la Institución para dictar sus clases y desempeñar las actividades académicas que le corresponda.
31. Mantener la reserva sobre la información académica de los estudiantes.
32. Entregar, tanto a la Institución como a los estudiantes, el resultado de las evaluaciones en los plazos y fechas establecidas por UNINAVARRA.
33. Observar en sus relaciones con la Institución y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación y en todo caso, las consagradas en el Reglamento Docente y demás reglamentos.
34. Permanecer actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina y en su formación.
35. Acatar todas las obligaciones y deberes que emanen de las normas, políticas, procedimientos, estatutos, reglamentos, documentos y declaraciones institucionales, que tenga establecidos o establezca UNINAVARRA, así como cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales.
36. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los colaboradores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por UNINAVARRA.
37. Informar por escrito y en forma oportuna, en las oficinas establecidas por UNINAVARRA, sobre las faltas cometidas por cualquier colaborador a su cargo, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento Interno de Trabajo, se tome la decisión a que hubiere lugar.
38. Proteger la imagen institucional de UNINAVARRA y respetar estrictamente la Reglamentación sobre Propiedad Intelectual y demás normas que lo desarrollen, así como las normas nacionales e internacionales sobre derechos de autor.
39. Cumplir con las políticas y directrices que UNINAVARRA establezca para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, así como la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.
40. Firmar o reportarse en el sistema de control de cumplimiento de su jornada laboral que establezca la Institución, ya sea biométrico, documental o en cualquiera de sus modalidades, la asistencia a clase especificando fecha y hora exacta en que fueron dictadas las clases asignadas a su cargo en la agenda académica. Este registro será utilizado por la Institución para verificar el cumplimiento de la jornada laboral del colaborador.
41. Permitir que UNINAVARRA ante una eventual sospecha de uso de sustancias psicoactivas o presencia de alcohol en el cuerpo del colaborador, durante la ejecución de sus labores, practique las pruebas técnicas especializadas para determinar la presencia o no de alguna de estas sustancias; para ello el colaborador accederá a realizarse el examen o prueba ante la entidad o institución habilitada para tal fin, como lo es una Institución de Servicio de Salud.
42. Utilizar las herramientas entregadas por UNINAVARRA exclusivamente para la ejecución de actividades laborales, tales como: el correo electrónico institucional, el



perfil en redes sociales institucionales, computador institucional, entre otros equipos o recursos entregados.

43. Orientar las clases de los cursos asignados en su agenda académica, para el caso de los docentes, haciendo uso única y exclusivamente de las plataformas dispuestas por UNINAVARRA para tales fines.
44. Asistir puntualmente al lugar de trabajo según el horario establecido y cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, valga decir desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos o licencias regulados en este Reglamento y concedidos por UNINAVARRA según el procedimiento indicado.
45. Registrarse al momento del ingreso y salida de la Institución de acuerdo con la jornada de trabajo respectiva a través del biométrico, software o de instrumentos similares que la Institución adopte, con el fin de controlar efectivamente el cumplimiento de los horarios establecidos y en relación con la jornada laboral respectiva.
46. Asistir oportunamente a los exámenes médicos ocupacionales que sean programados por UNINAVARRA.
47. Cumplir con las obligaciones a cargo de los colaboradores contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del ordenamiento jurídico colombiano.
48. Abstenerse de privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
49. Abstenerse de privar ilegalmente de la libertad a una persona.
50. Abstenerse de realizar, promover, o instigar a otra persona a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
51. Abstenerse de realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Artículo 51. Prohibiciones especiales para UNINAVARRA. Se prohíbe a la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los colaboradores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los eventos contemplados en la normatividad laboral y de seguridad social vigente.
2. Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar o contratar servicios ofrecidos por la Institución, así como mercancías o víveres.
3. Exigir o aceptar dinero del colaborador como gratificación para que se admita a éste en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las demás condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores en el ejercicio de su derecho de asociación.



5. Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio, al igual que limitar o presionar para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando no interfiera con las actividades propias del cargo.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los lugares de trabajo.
7. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras instituciones o empresas a los colaboradores que se separen o sean separados de sus servicios en la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores o que ofenda su dignidad. Lo anterior incluye, entre otros:
 - 8.1. Discriminar mujeres y personas con identidades de género diversas con acciones u omisiones, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto que no esté relacionado en su ejercicio laboral.
 - 8.2. Se prohíbe el racismo, la xenofobia y la discriminación por ideología política, étnica, credo religioso, condición de salud.
 - 8.3. Promover prácticas discriminatorias hacia colaboradores que se identifiquen con otros géneros o cualquier otro aspecto de su vida que no esté relacionado en su ejercicio laboral.
9. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas físicas que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora no es razón para disminuir su salario o desmejorar sus condiciones laborales. Es obligación de UNINAVARRA garantizar la permanencia y la reubicación acorde a su estado.
10. Discriminar a trabajadoras víctimas de violencias basadas en género.
11. Despedir o presionar la renuncia por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico, así como por enfermedad o afectaciones a la salud mental.
12. Realizar preguntas discriminatorias relacionadas con planes y reproductivos en las entrevistas laborales para el ingreso o permanencia en la Institución.
13. Las demás actuaciones que la Ley prohíba para los empleadores.

Artículo 52. Prohibiciones especiales para los colaboradores. Se prohíbe a los colaboradores, lo siguiente:

1. Trasladar fuera de las instalaciones de UNINAVARRA o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de la Institución o de los compañeros de trabajo.
2. Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de UNINAVARRA o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
3. Operar o usar las máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, vehículos, instalaciones o cualquier elemento de la Institución en objetos distintos del trabajo contratado, sin la autorización correspondiente, en su propio provecho o de terceros dentro o fuera de la Institución.
4. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de UNINAVARRA sin su autorización.



5. Confiar a otro colaborador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de UNINAVARRA.
6. Reemplazar a otro colaborador, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo(s) o elementos de la Institución.
7. Dejar máquinas, equipos, herramientas o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
8. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante; o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral.
9. Tener vínculo sentimental con estudiantes de UNINAVARRA, sin importar el nivel del cargo desempeñado, cuando esta sea pública y/o exista una relación de subordinación entre el colaborador y estudiante en el marco de las funciones a su cargo o la naturaleza del proceso al que pertenece.
10. Tener relaciones sentimentales amorosas o sexuales entre compañeros de trabajo, sin importar el nivel del cargo desempeñado, cuando ese tipo de relaciones se hacen públicas o notorias y afectan el buen ambiente laboral o desempeño de las funciones.
11. Conducir vehículos de UNINAVARRA o cualquier otro vehículo que le sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, en el desempeño de sus labores.
12. Transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados, lo cual está especialmente prohibido a los conductores de UNINAVARRA.
13. Retirar de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA o de los lugares asignados por ella, vehículos de propiedad de esta o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización.
14. Mantener en su poder dentro de las instalaciones de la Institución Universitaria cualquier clase de sustancia prohibida por la Ley.
15. Fumar en los lugares prohibidos por la Ley, la Institución o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a sus colaboradores, estudiantes o visitantes.
16. Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el lugar de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes y personal de seguridad.
17. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
18. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en UNINAVARRA, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarias a las disposiciones de la Ley y de los reglamentos institucionales.



19. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de autoridad competente en la Institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
20. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por la Institución, o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
21. Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la E.P.S o la A.R.L, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado; o cuando se encuentre en periodo de vacaciones o de licencia concedida por UNINAVARRA.
22. Desatender las instrucciones, recomendaciones y/o tratamientos ordenados por el médico tratante cuando le sean ordenadas por su EPS o la entidad que hiciera sus veces de acuerdo con la normatividad vigente y hayan sido presentadas ante la Dirección de Gestión de Talento Humano como justificación de ausencia en su sitio de trabajo.
23. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Institución, mediante algún acto u omisión.
24. Consumir alimentos en el lugar de trabajo cuando se encuentre operando equipos o máquinas o que impliquen suspender las actividades que se encuentra realizando.
25. Dormir durante la jornada de trabajo.
26. Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes de la Institución.
27. Entregar en forma indebida su lugar de trabajo al colaborador que por algún motivo deba reemplazarlo temporal o permanentemente.
28. Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior o de la Dirección de Gestión de Talento humano y para fines diferentes a los de su trabajo.
29. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa de la Dirección de Gestión de Talento humano o de su jefe inmediato.
30. Trabajar horas extras sin autorización de la Institución de acuerdo al procedimiento establecido.
31. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de UNINAVARRA.
32. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que la Institución le asigne.
33. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los colaboradores de la Institución Universitaria para que las desconozcan.
34. Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias, o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a la Institución o sus representantes.
35. Ocultar faltas que atenten contra UNINAVARRA, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
36. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.



37. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previa autorización del superior respectivo.
38. Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo.
39. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
40. Realizar ventas o distribución de cualquier tipo de artículos dentro de las instalaciones o en el lugar donde preste sus servicios, al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo.
41. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de la Institución sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
42. Originar riñas, discordia o discusión irrespetuosa con otros miembros de la comunidad universitaria o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la Institución.
43. Faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier miembro de la comunidad universitaria.
44. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de las instalaciones de UNINAVARRA o fuera de ella.
45. Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del colaborador.
46. Desacreditar, difamar o promover prácticas discriminatorias hacia compañeros o cualquier miembro de UNINAVARRA que se identifiquen con otros géneros o cualquier otro aspecto de su vida personal, en cualquier forma o por cualquier medio.
47. Discriminar mujeres y personas con identidades de género diversas con acciones u omisiones, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto que no esté relacionado en su ejercicio laboral.
48. Ejercer actos de racismo, xenofobia y discriminación por ideología política, étnica, credo religioso, condición de salud o situaciones de violencia basadas en género.
49. Brindar mala atención a los usuarios: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
50. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas; o que amenace, ponga en peligro o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios, talleres, salas de trabajo o vehículos o cualquier activo o espacio de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA.
51. Dejar encendidos, sin ser necesario, después de terminar la jornada de trabajo o durante ésta: máquinas, motores o equipos eléctricos de oficina.
52. Incumplir con las políticas de la Institución de cuidado de muebles, enseres y elementos de oficina, o las que se establecieron para la conservación del medio ambiente.
53. Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
54. Revelar o suministrar, sin autorización de UNINAVARRA, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.



55. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el colaborador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
56. Utilizar el vínculo con la Institución o su cargo en la misma, para realizar actividades proselitistas, entendiéndose por éstas todas las actividades tendientes a ganar la adhesión de una persona o grupo de personas, a una opinión, idea, partido o religión.
57. Dar a conocer a personas no autorizadas por la Institución, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información de UNINAVARRA, salvo que el colaborador se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro colaborador para que las conozca por algún propósito laboral establecido, caso en el cual será responsable del uso tanto el colaborador que dio la autorización como el colaborador autorizado.
58. Utilizar los préstamos que llegare a otorgar la Institución para situaciones diferentes a las que motivaron su aprobación o suministrar información falsa para obtener préstamos de cualquier índole.
59. Solicitar préstamos personales a cualquier miembro de la comunidad universitaria o a terceros con los que tenga relación en virtud de su cargo, para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
60. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero en perjuicio de UNINAVARRA.
61. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a UNINAVARRA o por esta con destino a sus acreedores, clientes, colaboradores, entre otros.
62. Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa.
63. Reproducir o retirar de UNINAVARRA cualquier software sin la autorización expresa del área de Informática de la Institución o de la dependencia que haga sus veces.
64. Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de la Institución cualquier software sin la autorización expresa del área de Tic`s o de la dependencia que haga sus veces.
65. Utilizar los recursos informáticos de la Institución para fines contrarios a la Ley o incumplir lo establecido por el área de Tic`s de la Institución o de la dependencia que haga sus veces para el manejo de estos recursos.
66. Atentar contra la seguridad de los sistemas de información de UNINAVARRA o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por la Institución.
67. Realizar labores en otras instituciones, que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por la Institución y con el adecuado y debido manejo de los recursos, instalaciones y equipos de UNINAVARRA, salvo que éstas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuente con la correspondiente autorización escrita del decano o jefe de la dependencia administrativa a la cual se encuentre adscrito, según el caso.



68. Durante la jornada de trabajo hacer uso del teléfono celular u otros equipos electrónicos personales para una causa distinta a las funciones laborales, en especial cuando la función principal del colaborador sea de atención al público, o demorar o dejar de hacer su trabajo por atender llamadas personales, chats de conversación no institucionales, consultas en páginas de internet no relacionadas con sus funciones. El celular siempre debe estar en silencio, usarlo sólo para llamadas de emergencia y se debe evitar tener el celular en la mano.
69. La permanencia de familiares, amigos y conocidos de manera prolongada en las instalaciones de la Institución o en su puesto de trabajo, cuando obedezca a razones ajenas a las laborales.
70. Utilizar sin la correspondiente autorización, para su beneficio personal o de terceros, los trabajos, invenciones y demás productos académicos que hayan sido elaborados, asesorados por la Institución, o que según las normas de derechos de autor y propiedad intelectual sean de la Fundación Universitaria.
71. Faltar a la verdad en su proceso de entrevista y selección al cargo que ocupa.
72. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar la reputación de la Institución.
73. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones, actividades o procedimientos que afecten los intereses de la Institución, o negociar bienes, insumos y/o mercancías de la Institución en provecho propio.
74. Las demás prohibiciones contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo y en general en el ordenamiento jurídico colombiano.
75. Realizar cualquier acto constitutivo de acoso sexual, en los términos descritos en la Ley 2365 de 2024, sus modificaciones o la norma que lo sustituya.
76. Las demás prohibiciones contempladas en los Contratos Individuales de Trabajo, Estatutos, Reglamentos, normas, políticas, procedimientos y en general, cualquier documento y declaración institucional, que tenga establecidos o establezca UNINAVARRA.

Parágrafo. La grave violación de las prohibiciones por el trabajador faculta al empleador a dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo.

CAPITULO XIV ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Artículo 53. Faltas Disciplinarias y Escala de Faltas. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los colaboradores y la incursión en las prohibiciones y las conductas, establecidos en los artículos 50, 52, 55 y 57 del presente Reglamento y las demás catalogadas como tal, en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Contrato de Trabajo, en los Reglamentos, Estatutos y Políticas de la Institución.

La calificación de la falta disciplinaria se enmarcará dentro de criterios de razonabilidad, proporcionalidad e igualdad y se graduarán como leves o graves de conformidad con los siguientes criterios:



1. El grado de culpabilidad
2. La afectación del servicio
3. El nivel jerárquico del infractor
4. La trascendencia de la falta
5. El perjuicio ocasionado a la Institución.
6. La reiteración de la conducta
7. Los motivos determinantes de la conducta
8. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo 54. Escala de sanciones. La Institución ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a calificación de la falta establecida en el artículo 53 del presente reglamento:

1. Amonestación escrita o llamado de atención verbal. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.
2. Suspensión temporal de ascenso en el escalafón, en el caso de la falta ser cometida por un Docente.
3. Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. Despido con justa causa, para faltas catalogadas como graves.

Parágrafo 1. Durante los periodos de suspensión en el trabajo, cesará la obligación por parte del colaborador de ejecutar sus funciones y por parte de UNINAVARRA de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Parágrafo 2. Para las faltas calificadas como leves cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar el periodo de duración de la suspensión:

1. Circunstancias agravantes:
 - a) Realizar el hecho en complicidad con algún miembro de la comunidad universitaria.
 - b) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
 - c) Cometer la conducta para ocultar otra.
 - d) Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
 - e) Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
 - f) Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.
 - g) Reincidir en la comisión de faltas.
 - h) Haber obrado por motivos innobles o fútiles.
 - i) Cometer la falta con premeditación.



2. Circunstancias atenuantes:

- a) Buena conducta anterior.
- b) Haber sido inducido a cometer la conducta.
- c) Reconocer y confesar la falta oportunamente y no inducir a error.
- d) No tener antecedentes penales o disciplinarios.
- e) Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.
- f) Haber obrado por motivos nobles o altruistas.

Parágrafo 3. El colaborador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

Artículo 55. Faltas Leves. Sin perjuicio en lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se constituyen como faltas leves las conductas que se señalan a continuación:

1. Entregar inoportunamente los informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades.
2. Incumplir con las fechas de reporte de notas de los estudiantes y con los plazos previstos para la entrega y revisión de evaluaciones, en el caso de los colaboradores que ejerzan sus labores como docentes.
3. Incumplir las normas y procedimientos previstos en los Reglamentos de la Institución.
4. El desarrollo reiterado de sesiones de clase por un tiempo inferior al previsto en la programación académica del periodo calendario, en el caso de los colaboradores que ejerzan sus labores como docentes.
5. La inasistencia injustificada a clase, hasta por dos (2) sesiones del mismo curso, para quien cumpla labores de docente.
6. El retardo en la hora de entrada al trabajo cuando no cause perjuicio a la Institución, en al menos (3) ocasiones en un periodo de (2) meses.
7. La ausencia injustificada al trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario de trabajo correspondiente, cuando no cause perjuicio a UNINAVARRA.
8. El incumplimiento de las políticas o normas de la Institución para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
9. La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por las autoridades de UNINAVARRA.
10. El incumplimiento por parte del colaborador de las obligaciones a su cargo o la violación de sus prohibiciones, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo, como lo dispone el artículo 72 de este Reglamento.
11. Realizar por primera vez alguna de las siguientes conductas: abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización de la Dirección de Gestión de Talento Humano o de su jefe inmediato y para fines diferentes a los de su trabajo.
12. Prevalerse de la condición de docente o colaborador de UNINAVARRA para obtener cualquier favor o prestación indebidos.



13. Incumplir con los deberes y compromisos adquiridos por el colaborador a través de cualquier instrumento donde se consignen, aún por primera vez.
14. Realizar actividades que vayan en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos de UNINAVARRA.
15. Abstenerse de declarar, ante autoridades o Directivos de la Institución, en el momento de su ocurrencia, alguna de las posibles situaciones de conflicto de intereses con la Institución.
16. Realizar labores en otras instituciones, que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por UNINAVARRA, y con el adecuado y debido manejo de los recursos, información, instalaciones y equipos de la misma, salvo que éstas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuente con la correspondiente autorización escrita del Decano o Jefe de la dependencia.
17. Abstenerse de informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue UNINAVARRA al colaborador en virtud de sus labores.
18. Abstenerse de manejar diligentemente los equipos, materiales y demás enseres de la Institución, al igual que abstenerse de dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor.
19. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa de la Dirección de Gestión de Talento humano o su jefe inmediato.
20. Confiar a otro colaborador o persona externa a la Institución, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de UNINAVARRA.
21. Reemplazar a otro colaborador, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo(s) o elementos de UNINAVARRA.
22. Permitir que otro colaborador o un extraño utilice su carné de identificación, o usar el ajeno, o hacerle enmiendas.
23. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, entre otros, de UNINAVARRA sin autorización.
24. Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral para su afiliación, o negarse a cumplir con lo exigido por dichas entidades para su permanencia como afiliado.
25. Utilizar los préstamos que eventualmente llegare a otorgar UNINAVARRA, para situaciones diferentes a las que motivaron su aprobación o suministrar información falsa a las autoridades de la Institución para obtener préstamos de cualquier índole.
26. Brindar un trato descomedido, negligente o descortés a los usuarios de UNINAVARRA.
27. No registrarse en al menos (2) ocasiones en días distintos de una misma semana, en el biométrico, software o en el instrumento utilizado por la institución para el control de ingreso y salida de los colaboradores.



Parágrafo 1. Las faltas leves señaladas en los numerales 1 al 6 y del 8 al 27, serán sancionadas por primera vez con un llamado de atención y por segunda vez con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; excepto las faltas leves señaladas en los numerales 5 y 11, las cuales en caso de reincidencia se califican como faltas graves y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo 2. La falta leve señalada en el numeral 7 será sancionada por primera vez con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez con suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo 3. Si el colaborador incurre por tercera vez en alguna (s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento, constituye una falta grave y por lo tanto se configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo, excepto lo contemplado en el parágrafo 1 para la reincidencia del colaborador en las faltas leves señaladas en los numerales 5 y 11 del presente artículo.

Artículo 56. Terminación del contrato de trabajo. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento darán lugar a la terminación del contrato de trabajo del colaborador con justa causa por parte de UNINAVARRA.

Artículo 57. Faltas Graves. Sin perjuicio en lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se constituyen como faltas graves las conductas que se señalan a continuación y, por lo tanto, se consideran justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión o para atentar contra la dignidad humana de un miembro de la comunidad universitaria.
2. Cometer acto arbitrario o injusto con el que se abuse del ejercicio de sus funciones, vulnerando de manera grave un principio fundamental de la función docente, o los principios y fines de UNINAVARRA, en el caso de los colaboradores que ejerzan sus labores como docentes.
3. Utilizar los recursos institucionales, el nombre de UNINAVARRA, información confidencial o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.
4. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el colaborador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
5. Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
6. Incumplir lo preceptuado en las normas nacionales e internacionales sobre derechos de autor.
7. Tener relaciones sentimentales amorosas o sexuales por parte de los docentes con estudiantes de la Institución.



8. Tener relaciones sentimentales amorosas y/o sexuales entre compañeros de trabajo de la Institución, sin importar el nivel del cargo desempeñado, cuando ese tipo de relaciones se hacen públicas o notorias y afectan el buen ambiente laboral o desempeño de las funciones.
9. Incumplir sistemáticamente los deberes, obligaciones y funciones del cargo que desempeñe en UNINAVARRA.
10. Revelar o suministrar, sin autorización de UNINAVARRA, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones, con perjuicio para la Institución.
11. Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependen del colaborador.
12. Incurrir por tercera vez en alguna (s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento, excepto lo contemplado en el parágrafo 1 del artículo 55 para la reincidencia del colaborador en la falta leve señalada en el numeral 5 y 11 de este mismo artículo.
13. Incumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de UNINAVARRA u otros instrumentos.
14. Abstenerse de utilizar las prendas o los elementos de protección de accidentes y enfermedades laborales.
15. Usar indebidamente, apropiarse, retener o usufructuar para fines particulares, bienes de UNINAVARRA, incluidos aquellos que, según la Ley, los Reglamentos de la Institución, o los contratos sobre propiedad intelectual pertenecieren a ella.
16. Usar indebidamente, apropiarse, retener, usufructuar para fines particulares, o causar intencionalmente daño material a los bienes de UNINAVARRA, o de particulares cuando, en razón a sus funciones, estuvieren a su cuidado; o dar lugar, por culpa grave, a que se extravíen, pierdan o dañen.
17. Todo daño material causado por descuido o intencionalmente a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
18. Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de UNINAVARRA o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
19. Trasladar fuera de las instalaciones de UNINAVARRA o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de la Institución o de los compañeros de trabajo.
20. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de UNINAVARRA sin su autorización.
21. Dejar máquinas, equipos, herramientas o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente, con perjuicio para la Institución.
22. Operar o usar equipos, máquinas, herramientas, vehículos u otros elementos que no se le hayan entregado o asignado con perjuicio para UNINAVARRA.



23. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado, a menos que el colaborador manifieste su intención de reponerlo en un término prudencial o que autorice su descuento de nómina.
24. Utilizar el permiso o la licencia remunerada concedida por la Institución en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
25. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral; al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.
26. Conducir vehículos de UNINAVARRA o cualquier otro vehículo que le sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, en el desempeño de sus labores.
27. Retirar de las instalaciones de UNINAVARRA o de los lugares asignados por ella, vehículos de propiedad de esta o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización; o incumplir las normas legales sobre el tránsito de automotores, al igual que transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados.
28. Incurrir por segunda vez en la falta contemplada en el numeral 5 y 11 del Artículo 55 del presente Reglamento.
29. La ausencia injustificada al trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario de trabajo correspondiente, cuando cause perjuicio a UNINAVARRA.
30. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los colaboradores de UNINAVARRA para que las desconozcan.
31. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Institución, mediante algún acto u omisión.
32. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Institución.
33. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de las instalaciones de UNINAVARRA o fuera de ella, o faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier miembro de la comunidad universitaria.
34. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Institución, su personal directivo, los colaboradores y demás miembros de la comunidad universitaria, o sobre productos o servicios.
35. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a UNINAVARRA o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, colaboradores, entre otros.



36. Apropiarse de los fondos o recursos de UNINAVARRA o de los colaboradores o entidades conformadas por éstos, o destinarlos para una finalidad diferente a la señalada por la Institución.
37. Abstenerse de reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren a la Institución.
38. Crear, alterar o falsificar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero en perjuicio de UNINAVARRA.
39. Usar un documento falso o adulterar el contenido de un documento o de algún elemento que contenga información, para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad establecidos por UNINAVARRA.
40. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia, o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
41. Llevar consigo fuera de las instalaciones el arma de dotación o usar ésta fuera del servicio, en el caso de los vigilantes y personal de seguridad.
42. Solicitar préstamos personales a cualquier miembro de la comunidad universitaria o a terceros con los que tenga relación en virtud de su cargo, que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
43. Reproducir o retirar de la Institución cualquier software sin la autorización expresa del área de TIC's de la Institución o de la dependencia que haga sus veces.
44. Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de UNINAVARRA cualquier software sin la autorización expresa del área de TIC's de la Institución o de la dependencia que haga sus veces.
45. Utilizar los recursos informáticos de UNINAVARRA para fines contrarios a la Ley.
46. El uso de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por UNINAVARRA, para fines personales, ilícitos o de ocio. Asimismo, el uso del correo personal para fines institucionales.
47. Atentar contra la seguridad de los sistemas de información de UNINAVARRA o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por la Institución.
48. Transgredir la cláusula de exclusividad de servicios que se pacte en los respectivos Contratos de Trabajo.
49. El retardo en la hora de entrada al trabajo por única vez cuando se cause grave perjuicio para la Institución
50. No informar oportunamente a la Institución sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
51. Otras que establezca el Reglamento Docente y demás normas de orden interno.
52. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
53. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
54. Realizar, promover, o instigar a otra persona a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.



55. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Parágrafo 1. Igualmente será falta grave, cualquiera de las conductas señaladas en el artículo 55 del presente Reglamento, si el competente para adelantar la investigación, durante el desarrollo de la misma, evidencia que de conformidad con las pruebas y atendiendo a los criterios de calificación señalados en el artículo 53, esta se configura como grave.

Parágrafo 2. Bajo ninguna circunstancia, una falta grave podrá ser catalogada como falta leve.

CAPÍTULO XV **PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS, FORMAS DE** **APLICACIÓN DE LAS SANCIONES**

Artículo 58. Debido proceso. El empleador, sin perjuicio de la potestad unilateral de despido sin justa causa por las causales consagradas en el CAPITULO XVII, tiene la facultad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan sus deberes, obligaciones o que incurran en alguna de las prohibiciones consignadas en el presente Reglamento o en alguna de las conductas catalogadas como faltas.

Esta atribución puede ser ejercida por el empleador con el respeto al debido proceso, la dignidad humana y demás garantías del colaborador.

Parágrafo 1. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*.

Parágrafo 2. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias relacionadas con conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral, en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006 o la norma que la modifique o sustituya.



3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

Artículo 59. Deber de información Quien conozca una situación que pudiere constituir una falta por parte de un colaborador, deberá proceder a comunicarlo a la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA o la unidad que haga sus veces, mediante escrito que exprese los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, adjuntando si es pertinente, las pruebas correspondientes y demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

Cuando la queja corresponda a hechos constitutivos de acoso sexual en el contexto laboral, UNINAVARRA deberá adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la Ley 2365 de 2024, la norma que lo modifique o sustituya y el Protocolo que internamente se ha adoptado.

En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida en el Protocolo que internamente se ha adoptado sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer o incluso, de que sean recibidas las quejas directamente por la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA o la unidad que haga sus veces.

Artículo 60. Iniciación. El procedimiento disciplinario se iniciará y adelantará por información proveniente de cualquier persona u órgano que amerite credibilidad o de oficio por la Dirección de Gestión de Talento Humano o el órgano competente en el caso de las faltas cometidas por el personal docente.

Parágrafo 1. Cuando los hechos que se investigan son constitutivos de actos de violencia sexual o de género o acoso sexual, UNINAVARRA deberá cumplir con las siguientes obligaciones, adoptando las decisiones que correspondan por la unidad competente:

1. Dar aplicación al Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción en casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual, enmarcado en las acciones de equidad, inclusión, diversidad e interculturalidad que ha adoptado la Institución.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual, o actos de violencia sexual o de género dentro de su ámbito de competencia.



3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
8. En los casos en los que el investigado sea el superior jerárquico de la institución, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.
9. Se deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual o actos de violencia sexual o de género en el contexto laboral y a quienes sirvan como testigos por estos hechos. La terminación unilateral del contrato de trabajo carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

Parágrafo 2. Cuando los hechos que se investigan son constitutivos de actos de violencia sexual o de género o acoso sexual, UNINAVARRA a través de las instancias competentes, antes y durante el desarrollo del proceso, deberá implementar inmediatamente garantías de protección a las víctimas o a los terceros que conozcan del hecho y sirvan como testigos, tales como:

1. Dar un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Informarle a la víctima o terceros, la posibilidad de ser remitido a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Efectuar el traslado del área de trabajo a la víctima, a los testigos, si son su voluntad.
4. Efectuar el traslado del área de trabajo al sujeto investigado, cuando la víctima o los testigos no deseen trasladarse.
5. Otorgar permiso para realizar teletrabajo a la víctima o los testigos, si existen condiciones de riesgo para la víctima o los testigos.
6. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. Para ello, se podrán modificar las funciones o actividades a cargo de la persona investigada, con la asignación de otras, que no se relacionen con el quehacer de la víctima o los testigos.
7. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.



8. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 6 y 7 deberán ser adoptadas a solicitud de la víctima o del testigo, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la Institución.

Artículo 61. Competencia para el estudio del caso. La Dirección de Gestión de Talento Humano, hará una evaluación previa de la situación con el objetivo de identificar si de ésta se infiere una infracción disciplinaria y si es o no de su competencia el estudio del caso.

Parágrafo 1. La Dirección de Gestión de Talento Humano de la Institución será competente para el estudio de los asuntos en que presuntamente un colaborador con funciones administrativas hubiere incurrido en una falta disciplinaria.

Parágrafo 2. Los casos en que presuntamente un docente de UNINAVARRA adscrito a los programas de formación universitaria –de pregrado y posgrado– hubiere incurrido en una falta, serán de competencia del Decano, el Consejo de Facultad o el Consejo Académico según lo establecido en el Reglamento Docente (Acuerdo 002 de 2010) o las normas que lo sustituyan, modifiquen o complementen. No obstante, será competente la Dirección de Gestión de Talento Humano en los casos de faltas o incumplimiento de los deberes por parte del personal docente siempre y cuando la conducta a investigar sea con ocasión del desarrollo de sus funciones directivas o administrativas. Asimismo, cuando los hechos comprometan funciones directivas o administrativas con actividades académicas de docencia, investigación y extensión, la Dirección de Gestión de Talento Humano será igualmente competente para adelantar la respectiva investigación.

Parágrafo 3. Será competente la Dirección de Gestión de Talento Humano o la unidad que haga sus veces cuando los hechos que se investiguen correspondan a conductas constitutivas de acoso sexual, violencia sexual o de género y ocurran en contexto laboral, sin importar la calidad del sujeto investigado o tipo de vinculación que se tenga para con UNINAVARRA. Se entiende por contexto laboral, cuando se realice en:

1. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
2. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;



4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.
6. En el alojamiento proporcionado por UNINAVARRA, cuando la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.
7. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral de las instituciones de educación superior, las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de la institución.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa la conducta investigada en el contexto laboral, como requisito para que UNINAVARRA a través de las autoridades competentes avoquen el conocimiento para investigar.

Parágrafo 4. En todo caso, la Dirección de Gestión de Talento Humano podrá nombrar una comisión ad-hoc con el fin de instruir el procedimiento en los casos que sean de su competencia, la cual estará conformada por un número plural e impar de personas.

Artículo 62. Comunicación formal de apertura. De ser competente la Dirección de Gestión de Talento Humano para iniciar el procedimiento, se dará formalmente la apertura del proceso disciplinario, con la correspondiente citación al inculpado para su notificación personal, a quien se le indicara el motivo de la citación, el traslado de pruebas que fundamentan los hechos conductas u omisiones, la garantía de su derecho de contradicción y defensa (para lo cual podrá solicitar o presentar las pruebas que tenga a su favor), el término para presentar descargos que no podrá ser inferior a cinco (5) días contados a partir de su comunicación y el derecho a estar acompañado de dos testigos.

Parágrafo 1. En el acto de apertura del proceso disciplinario cuando los hechos que se investiguen ameriten la credibilidad suficiente, se evidencie riesgos para la víctima, los testigos o se evidencie la posibilidad de que la persona investigada pueda interferir con la investigación o con los elementos materiales probatorios, la autoridad disciplinaria, previa motivación podrá adoptar medidas que resulten razonables de protección, entre otras las siguientes:

1. Suspender el contrato del colaborador investigado por faltas graves, durante el transcurso de la investigación, incluso hasta el fallo de segunda instancia. Esta medida implica la suspensión del salario y cualquier remuneración durante el tiempo que dure la medida, sin perjuicio de mantener su afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensión y ARL.
2. Modificar el horario de trabajo del presunto victimario para que no coincida con los horarios de la víctima o de los testigos.



3. Modificar las actividades a cargo del presunto victimario para que no coincida o se relacione con la víctima o los testigos.
4. Reubicar el puesto de trabajo del presunto victimario para que no coincida o se relacione con la víctima o los testigos.
5. Adoptar medidas razonables que resulten acordes para garantizar: el adelantamiento de la investigación, minimizando los efectos adversos y posibles riesgos que se podrían derivar para la víctima o los testigos, minimizar el riesgo de contacto entre el investigado con la víctima y posibles testigos, reducir las condiciones que favorecen estrés y ansiedad en la víctima o los testigos, entre otros.

Las medidas que se adopten serán de inmediato cumplimiento sin que proceda recurso alguno. Sin embargo, la medida contemplada en el numeral 1 podrá ser revisada a solicitud de la persona investigada, por el superior jerárquico de la autoridad disciplinaria.

Para el efecto, la persona investigada solicitará la revisión de la medida dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación y la acompañará de las pruebas en que las sustente su solicitud. Lo anterior, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de la medida.

Artículo 63. Formulación de cargos imputados. En el mismo escrito a través del cual se comunica la apertura de la investigación, deberán consignarse de forma clara y precisa los hechos, las conductas u omisiones imputadas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, la calificación provisional de las conductas catalogadas como faltas disciplinarias y se citará e informará al inculpado el lugar, fecha y hora en la cual se llevará a cabo la diligencia de descargos.

Parágrafo 1. Cuando se realice la comunicación formal de la investigación y la formulación de cargos, en esta misma se le informara al trabajador el derecho a presentar las pruebas que considere a su favor y el derecho de estar acompañados por dos testigos durante la diligencia.

Parágrafo 2. De las pruebas que reposen en el proceso, siempre se le correrá el traslado respectivo al trabajador, ya sea con anterioridad a la diligencia o en esta misma.

Artículo 64. Descargos. En la diligencia de descargos o en el escrito en que éstos sean presentados, el colaborador podrá dar su versión de los hechos, aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como solicitar que se reciban o practiquen las pruebas que considere pertinentes. La autoridad que instruye la investigación podrá interrogar al inculpado o decretar la práctica de pruebas a petición de parte o de oficio. Para el decreto de pruebas, se tendrán en cuenta los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad.

Las pruebas decretadas, deberán practicarse dentro de los ocho (8) días siguientes a la realización de la diligencia de descargos. En cualquier estado del trámite se podrán decretar pruebas de oficio.



Parágrafo 1. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al colaborador asistir a la diligencia de descargos, éste contará con dos (2) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

Parágrafo 2. Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el colaborador no se presenta a la misma, o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro del término establecido en el parágrafo 1 de este artículo, se presumirá que éste no tiene descargos que hacer, y se presumirá como cierta la falta cometida.

Parágrafo 3. La diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios tecnológicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el colaborador cuente con las herramientas necesarias a su disposición. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. En caso de que el colaborador o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa, y se procederá con la firma por parte de un testigo designado.

Artículo 65. Uso de TICS y otras medidas razonables. El procedimiento de investigación disciplinaria podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Cuando el proceso involucre colaboradores con discapacidad, la Institución dispondrá de medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Artículo 66. Análisis de descargos. Luego de realizada la diligencia de descargos o allegado el escrito de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, la autoridad competente efectuará un análisis con el fin de determinar si el colaborador incurrió o no en una falta y se procederá a tomar una decisión frente al caso.

Parágrafo. Tanto las pruebas aportadas por el colaborador como las pruebas que se reciban o practiquen en virtud de la solicitud de éste, serán analizadas de acuerdo a los criterios vigentes en el ordenamiento jurídico para la valoración de la prueba.

Artículo 67. Consecuencia jurídica. Agotado el procedimiento descrito en los artículos anteriores, y una vez determinado que el colaborador incurrió en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma.



El pronunciamiento se elevará a escrito, el cual debe estar debidamente motivado y congruente.

Parágrafo. En ningún caso podrá la Institución aplicar a sus colaboradores consecuencias jurídicas no previstas en este Reglamento, en el Código Sustantivo de Trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicione o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en Contratos Individuales de Trabajo; Estatutos; Reglamentos; declaraciones institucionales o demás normas internas.

Artículo 68. Notificaciones. La autoridad disciplinaria que avoque conocimiento de la investigación notificara de manera personal la decisión de apertura de investigación al disciplinado. Para tal efecto lo citara, enviando comunicación a su correo institucional, personal o la dirección que aparezca registrada en su hoja de vida. De no ser posible la notificación personal, se le notificara por edicto.

El trámite de la notificación personal será el siguiente: Proferida la decisión se librára comunicación con destino a la persona que deba notificarse; en la comunicación se indicarán la fecha de la providencia y la decisión tomada. Si transcurridos tres (3) días hábiles al recibo de la comunicación el disciplinado no comparece, se notificará por edicto.

La calidad de disciplinado se adquiere a partir del momento de la decisión de apertura de investigación.

El trámite de la notificación personal no suspende en ningún caso la actuación probatoria encaminada a demostrar la existencia del hecho y la responsabilidad del disciplinado. Con todo, aquellas pruebas que se hayan practicado sin la presencia del disciplinado, en tanto se surtía dicho trámite de notificación, deberán ser ampliadas o reiteradas, en los puntos que solicite el disciplinado.

Enterado de la apertura de investigación disciplinaria, el disciplinado y su defensor, si lo tuviere, tendrán la obligación procesal de señalar la dirección en la cual recibirán las comunicaciones. La omisión de tal deber implicara que las comunicaciones se dirijan a la última dirección conocida.

Parágrafo 1. Mientras se logra la notificación al investigado, la autoridad disciplinaria acudirá al Consultorio Jurídico del Programa de Derecho de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales para designar un defensor de oficio a favor del investigado.

Parágrafo 2. La notificación de las decisiones disciplinarias puede ser personal, mediante remisión de comunicación, por edicto o por conducta concluyente.

Se notificarán personalmente la decisión de apertura y formulación de cargos y su variación, y las decisiones que resuelvan definitivamente la investigación en primera y segunda instancia. Las demás decisiones se notificarán mediante remisión de comunicación.



Las decisiones que deban notificarse personalmente podrán ser enviadas mediante mensaje de datos o a la dirección de correo electrónico del investigado o de su defensor, si previamente y, por escrito, hubieren aceptado ser notificados de esta manera.

Parágrafo 3. Notificación en estrado. Las decisiones que se profieran en diligencia de carácter verbal se consideran notificadas a todos los intervinientes inmediatamente se haga el pronunciamiento, se encuentren o no presentes.

Parágrafo 4. Notificación por edicto. Las decisiones que no puedan notificarse personalmente, habiéndose llevado a cabo el trámite de citación, se notificarán por edicto. Para tal efecto, se fijará el edicto por el termino de dos (2) días para notificar la decisión, la publicación se hará en las carteleras o el espacio destinado para tal fin por la Institución en la página web www.uninavarra.edu.co. Cuando el investigado ha estado asistido por defensor inclusive de oficio, con él se surtirá la notificación.

Parágrafo 5. Notificación por conducta concluyente. Las decisiones para todos los efectos se entenderán notificadas, si el investigado o su defensor actúa dentro del proceso en diligencias posteriores o interpone recursos contra ellos o se refiere a las mismas o a su contenido en escritos o alegatos verbales posteriores.

Parágrafo 6. Comunicaciones. Las decisiones que no tengan una forma especial de notificación prevista en este Reglamento se comunicarán a los sujetos procesales por el medio más eficaz, sin requerir solemnidad alguna.

Parágrafo 7. Si el colaborador investigado se negare a recibir y/o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho, y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para el efecto.

Parágrafo 8. Las decisiones tomadas en virtud de este procedimiento sobre las cuales puedan interponerse recurso podrán recurrirse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, mediante la presentación del recurso de apelación ante el mismo funcionario que adoptó la decisión, con el fin de que este la remita para que sea resuelta por quien tenga la competencia conforme al presente reglamento, quien tendrá un término máximo de 15 días hábiles para resolverlo. La decisión que se adopte se notificará por escrito al colaborador y se informará al Jefe inmediato o Dirección a cargo para su respectiva aplicación. Contra este recurso no procederá recurso alguno.

Si el colaborador, no presenta dentro del término antes previsto recurso de apelación, la decisión adoptada en primera instancia quedará en firme.

Parágrafo 9. Cuando la consecuencia jurídica sea la terminación del contrato con justa causa, el colaborador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria en caso de estar en desacuerdo.



Artículo 69. Facultad Disciplinaria en Contratos de Aprendizaje. La facultad disciplinaria de UNINAVARRA se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la Institución. Para tal efecto, el Reglamento Interno Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115 y, en consecuencia, el presente capítulo.

De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

Si la decisión adoptada corresponde a una suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje, así como al correo electrónico institucional del monitor que le fue asignado por la Institución Educativa del Aprendiz, a fin de que adopte las medidas formativas que corresponda.

Artículo 70. Constancia hoja de vida. En todo caso se dejará constancia escrita en la hoja de vida del colaborador de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso, de la decisión de UNINAVARRA frente al caso y de los recursos si hubo lugar a ellos.

CAPÍTULO XVI TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 71. Terminación del Contrato de Trabajo: En concordancia con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990 el contrato de Trabajo termina:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por expiración del plazo fijo pactado;
- d) Por terminación de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g) Por sentencia ejecutoriada;
- h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e,
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.



En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho.

Parágrafo 1: En cumplimiento del literal C del presente artículo, habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo para quien ejerza funciones directivas como Decano y/o Director de Programa llegada la finalización del respectivo periodo para el cual fue designado, siempre que fuere sólo ese el objeto de su contrato y no se hubiere postulado a la nueva convocatoria o que habiéndose postulado no resulte ser reelegido

Parágrafo 2: En el evento de que un docente de UNINAVARRA ejerza funciones directivas como Decano y/o Director de Programa y se termine el periodo para el cual fue designado, éste regresará a sus funciones principales de docente en UNINAVARRA o a sus funciones iniciales, en caso de no haberse postulado a la nueva convocatoria o que habiéndose postulado no resulte ser reelegido.

CAPÍTULO XVII JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 72. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de UNINAVARRA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo por parte de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
2. Las estipuladas en los Contratos Individuales de Trabajo o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.
3. Las conductas calificadas como faltas graves en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, o demás normas internas.
4. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento.

Artículo 73. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del colaborador. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo por parte del colaborador:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
2. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el presente Reglamento, sin que se adelanten las medidas preventivas o correctivas establecidas en la ley.



Artículo 74. Procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. El empleador de conformidad con lo anterior y lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, tiene la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo cuando se configuren algunas de las causales indicadas en el artículo 72 del presente Reglamento.

Para el efecto, deberá llevarse a cabo el siguiente procedimiento, según la causal invocada:

1. Si la decisión de dar por terminado el contrato corresponde a las causales contempladas en los numerales comprendidos entre el 9 al 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o las enunciadas en los numerales 2 y 3 del artículo 72 del presente Reglamento, deberá comunicarse al trabajador tal decisión, con una antelación de quince (15) días a la fecha en la cual efectivamente se da por terminada la relación laboral, permitiéndole igualmente, que durante este término ejerza su derecho a la defensa.
2. Si la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo corresponde a las causales contempladas en los numerales comprendidos entre el 1 al 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se debe manifestar al trabajador en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, indicándole que cuenta con tres días hábiles siguientes para controvertir las imputaciones que se le hacen, vencido dicho término, la decisión quedará en firme.
3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Cuando el empleador determine terminar el contrato de trabajo, invocándose la causal 9) del literal a) del Artículo 62º del Código Sustantivo del Trabajo, deberá realizarse el procedimiento contemplado en el artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 o demás normas que lo modifiquen o sustituyan.
4. Cuando la terminación del contrato de trabajo se origine por la realización de una falta catalogada como grave en el presente Reglamento, deberá seguirse el procedimiento contemplado en el Capítulo XV.

CAPÍTULO XVIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 75. Reclamación. Todo colaborador que desee formular una reclamación, lo hará ante su jefe inmediato o ante la Dirección de Gestión de Talento Humano, de manera respetuosa y fundamentada.

Parágrafo 1. Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla al área o colaborador competente para su solución.

Parágrafo 2. La persona ante quien se formule la reclamación procederá a oír inmediatamente al colaborador que la formula, y deberá manejar la información confidencialmente; así mismo deberá decidir sobre la misma en justicia, con equidad, de acuerdo con los parámetros institucionales y dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.



CAPÍTULO XIX

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 76. Definición de acoso laboral. El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un colaborador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 77. Modalidades de acoso laboral. El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como colaborador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del colaborador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el mismo.
7. Desacato o inobservancia a la desconexión laboral. Todo acto de contacto con el colaborador por cualquier medio o herramienta bien sea tecnológico o no, para cuestiones relacionadas con el ámbito laboral, en horarios fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, en sus vacaciones o descansos.



Excepciones: Se excluye como modalidad de acoso el desacato a la desconexión laboral, cuando se trate de:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente,
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 78. Personas involucradas en una conducta de acoso laboral. Pueden ser sujetos activos o autores; pasivos o víctimas; o partícipes del acoso laboral los siguientes:

1. Sujetos activos o autores del acoso laboral: el colaborador de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA quien ejerce una conducta de acoso laboral sobre otro colaborador de la Institución.
2. Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: el colaborador de la Institución sobre quien otro colaborador ejerce una conducta de acoso laboral.
3. Sujetos partícipes del acoso laboral: El colaborador de UNINAVARRA que induzca o favorezca el acoso laboral, o quien omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006 o la norma que la complementa, modifique, adicione o sustituya.

Artículo 79. Conductas constitutivas de acoso laboral. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementan, modifiquen, adicione o sustituyan.

Artículo 80. Conductas no constitutivas de acoso laboral. No constituyen acoso laboral las conductas previstas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementan, modifiquen, adicione o sustituyan y las demás actuaciones que se deriven del poder de subordinación que tienen los empleadores respecto a los colaboradores, siempre y cuando se ejerza dentro de los límites legales y constitucionales.

Artículo 81. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Institución constituyen actividades tendientes a propiciar entre los colaboradores de UNINAVARRA una permanente reflexión y puesta en ejecución de prácticas que conduzcan a la armonía y el buen ambiente ocupacional, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos. A continuación, se detallan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:



1. Promover al interior de la Institución el trato cordial y respetuoso entre los colaboradores.
2. Divulgar entre los colaboradores, a través de diferentes medios, todo lo relacionado con el acoso laboral y sus medidas de prevención.
3. La creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de UNINAVARRA.
4. Desarrollar actividades con la participación de los colaboradores, con el objetivo de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la armonía entre los colaboradores y buen ambiente ocupacional para éstos.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones en UNINAVARRA que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
5. Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
6. Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral.
7. Activación del Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción en casos de Violencia Basada en Género (VBG) y Violencia Sexual (VSX) de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA.
8. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para desarrollar el propósito de las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

Artículo 82. Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, la Institución ha establecido un procedimiento interno, de naturaleza conciliatoria y confidencial, que estará a cargo del Comité de Convivencia Laboral, cuya conformación y funcionamiento se regulará por lo previsto en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y demás normas que desarrollen el tema.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas, los compromisos adquiridos o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la Dirección de Gestión de Talento Humano de UNINAVARRA y se procederá a cerrar el caso.

Parágrafo 2. La Institución implementará la Política de Desconexión Laboral en la cual, se defina por lo menos:

- a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b) Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c) Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta



CAPÍTULO XX TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA

Artículo 83. Trabajo en Casa, Teletrabajo y Trabajo Remoto. Autorícese a la Presidencia reglamentar el trabajo en modalidad de Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto en la cual, se defina por lo menos:

1. Criterios aplicables al trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto.
2. Ámbito de aplicación.
3. Elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto.
4. Jornada de Trabajo.
5. Duración del trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto.
6. Elementos de Trabajo.
7. Procedimiento para su implementación, seguimiento y evaluación.

CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 84. Prácticas Laborales: La Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA - acoge las disposiciones del Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026 expedido por el Ministerio de Trabajo y las normas que lo reglamenten, modifiquen, sustituyan o deroguen y, en tal sentido, las mismas se entenderán incorporadas en el presente Acuerdo, en lo que le sea aplicable a la Institución.

Artículo 85. Observaciones al Reglamento Interno de Trabajo. Una vez aprobado el presente Reglamento por el Consejo Superior, la Institución publicará a sus colaboradores en el lugar de trabajo, y a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, fecha desde la cual entrará en aplicación. Dicha publicación deberá realizarse a partir del mes de mayo de 2026, con el fin de realizar la transición e implementar administrativamente lo necesario para su aplicación.

Los colaboradores, podrán solicitar a la Institución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo y se dará trámite a las mismas de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

Artículo 86. Publicación Reglamento Interno de Trabajo. Una vez cumplido el trámite señalado en el artículo anterior, la Institución publicará el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, en cada uno de los lugares de trabajo en el país donde la Institución tenga operaciones, al igual que en los medios tecnológicos de los cuales dispone.



Artículo 87. Vigencia. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que UNINAVARRA publique a sus colaboradores en el lugar de trabajo de la Institución y a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del mismo, de acuerdo con lo indicado en el artículo 80 y 81 de este Reglamento y deroga en su integridad el Acuerdo 006 del 20 de junio de 2017 expedido por el Consejo Superior y demás normas que le sean contrarias.

CAPITULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 88. Cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador en relación con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, Contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, y demás normas internas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al colaborador.

PÚBLIQUENSE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva (Huila), a los treinta (30) días del mes de abril del año dos mil veintiséis (2026)

ORIGINAL FIRMADO

ORIGINAL FIRMADO

SANDRA LILIANA NAVARRO PARRA
Presidenta – Consejo Superior

LAURA LILIANA CASTILLO ORTIZ
Secretaria – Consejo Superior

* Actualizado por la Dirección Jurídica – Área Laboral